

# 第2期嬉野市障がい者活躍推進計画

令和7年4月

嬉野市

# I 障がい者活躍推進計画策定について

## 1. 計画策定の趣旨

嬉野市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまでも障がいのある人を対象とした職員採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に取り組んでまいりました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画(以下「障害者活躍推進計画」という。)」を作成することとされました。

障がい者の活躍とは、「障害の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、すべての障害のある職員が活躍できるように取り組んでいくことが重要です。

上記のことを受け、障がい者活躍推進計画を策定することにより、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場となるよう取り組んでまいります。

## 2. 計画策定機関名

嬉野市（市長部局）

## 3. 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

※ただし、計画期間内においても必要が生じた場合は適宜見直しを行います。

## 4. 計画の周知等について

策定した計画は庁内のイントラネットを用い、すべての部署及び職員が閲覧できるようにするとともに、本市ホームページへ掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、計画に見直し等が生じた場合は、遅滞なく公表を行います。

## II 障がい者雇用に関する現状と課題

### 1. 障がい者雇用に関する現状

障害者雇用促進法第43条第1項に基づく法定雇用率につきましては、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

嬉野市では、これまで障がいのある方を対象とした採用試験を実施して障がい者の雇用促進に取り組んでおり、令和6年度における法定雇用率は達成となっています。

### 2. 障がい者雇用に関する課題

法定雇用率の引き上げが令和8年度に予定されていることから、さらなる一層の採用活動を行う必要があります。(現在 2.8%→3.0%)

また、様々な障がい特性に応じた職場環境の整備及び様々な障がい特性についての周囲の職員の理解が必要です。

### Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた目標

#### 1. 採用に関する目標

##### ○数値目標

計画期間内の毎年6月1日時点で法定雇用率を上回ることを目標とします。

##### ○評価方法

計画期間内の毎年6月1日時点の障害者任免状況報告において、把握・進捗管理を行います。

#### 2. 定着に関する目標

安心して働ける環境づくり等を通じ、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。自己申告書等をもとに、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理します。

## IV 障がい者の活躍推進に向けた取組

### 1. 障がい者の活躍を推進する組織体制の整備

#### ○組織面

障がい者の雇用と安定を図るため、障害者雇用推進者に人事担当部長を選任します。また、職員のうちから障害者職業生活相談員を選任し、障がい者の職業生活全般についての相談、指導を行います。

役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため定期的に更新を行います。

#### ○人材面

障害者職業生活相談員に選任された者について、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させるものとします。

### 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用又は部署異動その他必要に応じて人事担当者が障がい者である職員と面談を行い、所属長及び障害者雇用推進者と共に障がい者の特性や能力、希望に応じた職務の選定や創出について検討を行います。

身体障がい等により従来業務遂行が困難となった障がい者から相談が

あった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

### 3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### ○職場環境

新規に採用した障がい者については、面談等の実施により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過剰な財政負担とならない範囲で適切に実施します。

#### ○募集・採用

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられる」といった条件を設定すること。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

#### ○働き方

時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

#### ○その他の人事管理

必要に応じて人事担当者が随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した人員配置を行います。

#### 4. その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を図ります。